Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

COMMUNIQUÉ
Embargo pour la presse : lundi 12 décembre 2005, midi

Accès à l'égalité dans les organismes publics
LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE REND PUBLIC UN PREMIER ÉTAT DE LA SITUATION

Montréal, le 12 décembre 2005 – La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse rend public ce matin son « Rapport triennal 2001 – 2004 » sur la situation des organismes soumis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

Il en ressort que les organismes concernés par cette loi se sont rapidement mis à la tâche, si bien que le défi de déposer leurs analyses d'effectifs (première étape du processus prévu) à l'intérieur d'un délai raisonnable a été relevé. L'exercice, rappelons-le, a impliqué l'étude des emplois de plus de 600 000 personnes. Au 31 mars 2004, date finale des données publiées dans ce rapport, 567 organismes publics (soit 92 % du total des organismes assujettis à cette loi) avaient produits ces rapports d'effectifs. Au 30 septembre 2005, un total de 615 rapports étaient déposées, représentant 99.8 % des organismes qui devaient le faire.

« *Les mandataires, les responsables d'organismes et leur personnel, doivent être félicités pour cette première réponse à ce défi social,* souligne M. Marc-André Dowd, président par intérim de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Grâce aux données réunies de ces analyses d'effectifs, on dispose dorénavant d'informations brutes qui permettront, lorsqu'elles auront entièrement été analysées, de tracer un portrait fiable de la situation des Autochtones, des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques au sein du personnel de ces organismes.* »

Rappelons que la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* institue un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des organismes publics (sauf la fonction publique) qui emploient 100 personnes ou plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et d'autres organismes comme les sociétés d'État, ainsi que la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers. Elle a pour but de corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les Autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

Progrès à faire
Il ressort des données dont l'analyse avait été complétée au 31 mars 2004 (et qui concernent 186 organismes publics) un tableau nuancé des progrès à faire pour assurer la présence au sein de ces organismes des personnes compétentes membres des divers groupes visés par cette loi.

Le grand défi pour l'intégration des femmes se situe dans les emplois de haut niveau de responsabilité et les emplois dits non traditionnels. Pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques, l'effort devra viser à permettre leur entrée dans des emplois dans la région métropolitaine de Montréal, dans leurs champs de compétence et de formation. Les régions sont aussi interpellées, car elles devront s'ouvrir davantage pour les accueillir.

Les Autochtones, pour leur part, sont peu représentés dans l'ensemble des réseaux étudiés. La Commission s'efforce à l'heure actuelle de mieux cerner leurs réalités de vie, tant dans les centres urbains que dans les régions, afin de définir plus précisément le type de mesures à inclure dans les programmes d'accès à l'égalité pour assurer leur progrès vers l'intégration.

Les travaux à venir
Lors du prochain rapport triennal, en 2007, le chemin encore à parcourir vers l'intégration de l'ensemble des travailleuses et travailleurs compétents sera presque entièrement balisé et il sera possible de présenter un aperçu des mesures retenues par les organismes publics pour atteindre leurs objectifs de recrutement, de promotion et d'intégration en emploi.

Entre-temps, la Commission aura lancé la mise en place des conditions permettant que les personnes handicapées soient également prises en compte dans les objectifs d'accès à l'égalité dans les organismes publics. Les modifications législatives adoptées en ce sens doivent entrer en vigueur dans quelques jours, le 17 décembre 2005, et elles prévoient que les organismes disposeront de 12 mois pour mener et présenter leurs analyses d'effectifs concernant ce groupe spécifique.

Forum public
Ce rapport triennal 2001 – 2004 sur la situation des organismes soumis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* sera présenté et discuté en après-midi aujourd'hui au cours d'un forum réunissant des responsables d'organismes assujettis et des représentants et représentantes de divers ministères, d'organismes syndicaux et de groupes communautaires. Ce forum sera clôturé par madame Lise Bissonnette, présidente-directrice générale de la Bibliothèque nationale du Québec.

Disponible au www.cdpdj.qc.ca
Le rapport peut être consulté sur le site de la Commission, au www.cdpdj.qc.ca. On peut aussi y trouver les tableaux des résultats de sous-représentation pour les regroupements d'emplois pour chacun des 186 organismes qui avaient fait l'objet d'une analyse quantitative au 31 mars 2004.

– 30 –

Source
M. Robert Sylvestre
(514) 873-5146 ou 1 800 361-6477, poste 253